



PERCO : Mode d'Emploi

*L'accord salarial 2007 est à l'origine de la négociation sur les nouvelles mesures concernant le PERCO : **Plan Epargne Retraite Collectif**.*

Pour la Cfdt l'abondement de l'employeur peut bénéficier les salariés TAG, en particulier ceux ayant les plus faibles capacités d'épargne.

Le salarié aura également un droit de regard sur les fonds de pension gérés par l'organisme collecteur (La Société Général) grâce à des fonds « labellisés » contrôlés par un organisme indépendant : le CIES.

Qui peut souscrire un PEE et (ou) un PERCO ?

- Tous les salariés de l'entreprise selon leur libre choix.

Qu'est ce que le PEE ?

- Le PEE : Plan Epargne Entreprise est un plan épargne sur lequel les salariés peuvent, s'ils le désirent, verser les sommes qu'ils souhaitent à condition de les bloquer 5 ans au minimum. Après ce délai, capital et intérêts sont disponibles. Mais le salarié peut continuer à alimenter son PEE autant de temps qu'il le souhaite pour le débloquer au-delà des 5 ans minimum.

Qu'est ce que le PERCO ?

- Le PERCO : Plan Epargne Retraite Collectif, est un plan épargne destiné à l'amélioration de la retraite pour les salariés qui le souhaitent. **Il se débloque dans deux cas : au départ en retraite, mais également lors de l'achat de la résidence principale.**

Quel avantage par rapport aux produits bancaires ou d'assurance vie ?

- L'avantage réside dans l'abondement de l'employeur :
- **Pour le PERCO l'employeur rajoute annuellement 50% sur les sommes versés par le salarié, avec un abondement plafonné à 150 € par an.**
- Pour le PEE l'employeur rajoute 25% aux sommes que vous versez

Qui gère l'argent ?

- **C'est la Société Général : qui propose divers fonds de placements à caractères variables selon les risques : des actions (plus risqué), des obligations (risque modéré) ou du monétaire (quasiment sans risque).**

Quels fonds sont à disposition ?

Cinq fonds de placement sont proposés en fonction des risques liés aux mouvements boursiers. De placement très risqués au moins risqués, c'est le salarié qui choisit le fond de placement :

- | | | |
|--|---|---------------------|
| • ARCANCIA Compartiment Sécurité part 237 | ➔ | monétaire régulier. |
| • ARCANCIA Compartiment Tempérée part 327
emprunt (état, Collectivités Territoriales) | ➔ | Obligations, |
| • ARCANCIA Compartiment Equilibré part 425 | ➔ | Actions et Taux |

- ARCANCIA Compartiment Actions Ethique et Solidaire → Loi 2003.
- ARCANCIA Compartiment Dynamique part 501 → 70% en actions.

Sur quels fonds choisir de verser son épargne ?

- Si l'épargnant est un fin connaisseur en bourse, il peut choisir lui-même les fonds sur lesquels vous versez votre argent, avec la possibilité à tout moment, de transferts de l'un à l'autre selon les fluctuations et circonstances.
- S'il ne souhaite pas gérer lui-même son épargne selon les fluctuations de la bourse et les variations de rendement des divers fonds, il vous choisi alors la version « *pilotée* » en votre nom par la Société Général. Dans ce cas la Société Général bascule progressivement vos placements depuis les plus risqués en début de carrière (ceux qui rapportent potentiellement le plus) jusqu'aux plus sécuritaires en fin de carrière, afin de protéger votre capital au fur et à mesure que vous vous rapprocherez de la retraite. Cette bascule s'effectue annuellement selon une grille prédéfinie et disponible à la consultation.

L'employeur gère t-il les fonds ?

- Non, c'est la Société Général qui gère les fonds. L'employeur se contente de les collecter chaque mois en effectuant les retenues sur salaire selon les souhaits individuels des salariés et rajoute l'abondement pour transmettre les sommes à la Société Général.

Les salariés ont-ils un regard sur la gestion des fonds ?

- Oui, pour les fonds labellisés, il y aura même deux représentants du personnel siégeant au conseil de surveillance, pour un représentant de la direction.

Quelles sommes verser et quand ?

- Chacun peut choisir de verser ce qu'il veut, quand il veut (dans la limite de ce qui peut être retenu sur son salaire).
- Les abondements de l'employeur sont rajoutés à chaque versement. On peut choisir de faire des versements automatiques mensuels avec des montants que l'on définit soi même (10€, 20€, 30€ ...), ou des versements exceptionnels au moment de la paye (13^{ème} mois, rentrées d'argent exceptionnelle etc.).
- Des formulaires à disposition permettent (comme pour les acomptes) de faire le lien avec le service paye pour déterminer les montants à prélever.

Quel suivi ?

- Chacun reçoit un relevé annuel de la Société Général sur sa situation.
- A chaque versement, une ligne correspondant à la retenue sur son salaire apparaît sur le bulletin de paye du salarié.
- Il est possible aussi de vérifier l'état de son épargne sur le site internet de Société Général avec un code personnel d'accès.